

الفرامة التهديدية بين أحكام قانون العمل وقرارات المحكمة العليا**بن عزوز بن صابر****أستاذ التعليم العالي بكلية الحقوق والعلوم السياسية****مدير مخبر قانون العمل والتشغيل****جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم****المقدمة :**

كثيرا ما يلجأ العامل إلى القضاء للدفاع على حقوقه من خلال الحصول على أحكام وقرارات قضائية تلزم صاحب العمل بتمكينه منها ، و الجدير بالذكر أن لقانون العمل خصوصية من حيث طبيعة الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي بالمحكمة ، فالمبدأ العام في قانون الإجراءات المدنية أن التقاضي يكون على درجتين الأولى على مستوى المحاكم الابتدائية التي تصدر أحكاما ابتدائية قابلة للاستئناف أمام المجالس القضائية التي تصدر قرارات نهائية إما بتأييد تلك الأحكام أو بإلغائها ، غير أنه خروجاً عن هذه القاعدة العامة فإن القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة يصدر أحكاما ابتدائية ونهائية غير قابلة للاستئناف بل للطعن بالنقض أمام الغرفة الاجتماعية المحكمة العليا وهو ما تضمنته أحكام القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية¹ ، وكذا أحكام القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل² .

بالرجوع إلى تلك الأحكام يصدر القسم الاجتماعي أحكاما ابتدائية ونهائية إذا تعلقت الدعوى بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الإجبارية³ ، ونفس الحالة تطرق إليها المشرع في المادة 4/73 فقرة 1

¹ : انظر المادة 21 من القانون رقم 04/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 6 المؤرخة في 07 فبراير 1990 .

² : انظر المادة 4/73 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد رقم 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990 .

³ : تنص المادة 21 فقرة 1 من القانون رقم 04/90 المشار إليه أعلاه على أنه : " باستثناء الإختصاص الأصلي تبث المحاكم عن النظر في المسائل الاجتماعية ابتدائيا ونهائيا عندما تتعلق الدعوى أساسا بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد المدعي دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقيات الإجبارية.."

من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدلة والمتممة¹ أما إذا تم تسريح العامل تعسفيا أي دون ارتكابه لأي خطأ مهني جسيم ، ففي هذه الحالة يصدر القاضي الاجتماعي حكما ابتدائيا ونهائيا يقضي إما بإعادة إدماجه إلى منصب عمله مع احتفاظه بامتيازاته المكتسبة وفي حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي كان يتقاضاه العامل مدة 6 اشهر من العمل دون الاخلال بالتعويضات المحتملة ، ويكون الحكم الصادر في هذا الإطار قابلا للطعن بالنقض² كما يصدر القاضي الاجتماعي على مستوى المحكمة حكما ابتدائيا ونهائيا إذا تعلق الدعوى بتسليم شهادات العمل وكشوفات الرواتب أو الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي³.

الجدير بالانتباه أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية لم يتماش مع أحكام القانون رقم 04/90 والقانون رقم 11/90 إذ أنه لم يتعرض إلى هاتين الحالتين الواردتين في هاذين القانونين ، وحصر الأحكام الابتدائية والنهائية الصادرة عن محكمة الدرجة الأولى في الدعاوى التي لا تتجاوز قيمتها المادة 200.000 دج ، أما إذا تجاوزت الدعوى هذه بالقيمة تفصل بحكم قابل للاستئناف⁴.

في اعتقادنا أنه كان على المشرع الجزائري إدراج الحالتين الواردتين في قانون العمل ، لكونها لا تتعلق بمعيار القيمة المالية المكرس في المادة 33 من قانون الإجراءات ، فقد يصدر القاضي حكما ابتدائيا ونهائيا في غير المسائل المالية كأن يحكم بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله نتيجة التسريح التعسفي ، أو مخالفة الإجراءات التأديبية ، أو إلزام صاحب العمل بتسليم قسيمة الأجر أو شهادة العمل ، كما أنه في الكثير من المنازعات قد يحكم

¹ : تنص المادة 4/73 فقرة 1 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم المشار إليه أعلاه على أنه : " إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات ، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله " .

² : انظر المادة 4/73 فقرة 2 من القانون رقم 11/90 المشار إليه

³ : انظر المادة 21 فقرة 2 من القانون رقم 04/90 المشار إليه أعلاه

⁴ : انظر المادة 33 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية .

القاضي الاجتماعي بتعويض عن التسريح التعسفي بمبلغ يفوق 200.000 دج ويبقى الحكم ابتدائيا ونهائيا تطبيقا لمبدأ الخاص بقيد العام .

بعد صدور الحكم الابتدائي والنهائي كما سبق ذكره وحصول العامل على نسخة من الحكم مهورا بالصيغة التنفيذية ، يباشر هذا الأخير إجراءات التنفيذ بواسطة محضر قضائي ، وذلك بتبليغ صاحب العمل نسخة من السند التنفيذي ، مع تكليف المنفذ عليه بالوفاء بما تضمنه السند التنفيذي في أجل 15 يوما من تبليغ السند التنفيذي وإلا نفذ عليه جبرا¹ ، وبعد انقضاء هذا الأجل دون تنفيذ ما ورد في الحكم ، وبعد تحرير المحضر القضائي محضر امتناع عن التنفيذ ، يجوز للعامل اللجوء إلى وسائل التنفيذ الجبرية منها توقيع الغرامة التهديدية التي نظمها المشرع الجزائري في المادتين 174 و 175 من القانون المدني² ، والمادة 625 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية³ ، وكذا في المواد من 980 إلى 986 في ما يتعلق بالمنزعات الإدارية مع العلم أن المشرع الجزائري في ظل قانون الإجراءات المدنية القديم الملغى تطرق إلى هذه الوسيلة في المادتين 340 و 471 منه .

إن للغرامة التهديدية خصوصياتها في مجال قانون العمل نظرا لخصوصية هذا الفرع من القوانين ، تطرق إليها المشرع في المواد 34 و 35 و 36 و 39 من القانون رقم 04/90 المشار إليه أعلاه ، وعليه سوف نتطرق من خلال هذا الموضوع إلى ماهية الغرامة التهديدية في العنصر الاول ، ونخصص العنصر الثاني إلى أحكامها في ظل قانون العمل وتطبيقاتها القضائية من خلال العنصر الثاني .

¹ : انظر المواد 612 و 613 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

² : تنص المادة 174 من القانون المدني على أنه : " إذا كان تنفيذ الالتزام عينا غير ممكن أو غير ملائم إلا إذا قام به المدين نفسه ، جاز للدائن أن يحصل على حكم بإلزام المدين بهذا التنفيذ وبدفع غرامة إجبارية إن امتنع عن ذلك . وإذا رأى القاضي أن مقدرا الغرامة ليس كافيا لإكراه المدين الممتنع عن التنفيذ جاز له أن يزيد في الغرامة كلما رأى داعيا للزيادة . " كما تنص المادة 175 على أنه : " إذا تم التنفيذ العيني أو أصر المدين على رفض التنفيذ حدد القاضي مقدار التعويض الذي يلزم به المدين مراعيًا في ذلك الضرر الذي أصاب الدائن والعنت الذي بدا من المدين . "

³ : تنص المادة 625 فقرة 1 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه : " دون الإخلال بأحكام التنفيذ الجبري ، إذا رفض المنفذ عليه تنفيذ الترام بعمل ن أو خالف التزاما بالامتناع عن عمل ، يحرر المحضر القضائي محضر امتناع عن التنفيذ ويحيل صاحب المصلحة إلى المحكمة للمطالبة بالتعويضات ، أو المطالبة بالغرامات التهديدية ما لم يكن قد قضى بها من قبل . . . "

المبحث الاول : ماهية الغرامة التهديدية

نتطرق من خلال هذا العنصر إلى تعريف الغرامة التهديدية لدى فقهاء القانون ، ثم إلى بيان أهم مميزاتها وذلك من خلال المطلبين التاليين :

المطلب الاول : تعريف الغرامة التهديدية

عرف جانب من الفقه الغرامة التهديدية على أنها " مبلغ من المال يحكم به القاضي على المدين دفعه عن كل يوم أو أسبوع أو شهر أو أي وحدة زمنية أخرى يمتنع فيها المدين عن التنفيذ العيني الذي حكم به مقترنا بتلك الغرامة" ، كما عرفها جانب آخر من الفقه على أنها : " حكم قضائي بموجبه يلزم المحكوم عليه المعاند بأداء مبلغ مالي يتناسب مع درجة امتناعه عن تنفيذ الالتزام الأصلي ، وذلك بقصد إجباره بصورة غير مباشرة على تنفيذ أحكام القضاء".

يتضح من التعريفين السالفين أن الغرامة التهديدية وسيلة قانونية منحها المشرع للدائن من أجل إلزام المدين بتنفيذ الحكم الممهور بالصيغة التنفيذية . الجدير بالذكر أن أغلبية التشريعات المقارنة نصت على نظام الغرامة التهديدية في القانون المدني ، بينما تناولها المشرع الجزائري في أحكام القانون المدني والإجراءات المدنية والإدارية بالإضافة إلى أحكام قانون العمل كما سوف يأتي بيانه ، إذا كان المشرع الجزائري قد اعتمد وسيلة الإكراه البدني في حالة امتناع المدين عن تنفيذ التزامه ، غير أنه سرعان ما تراجع عن ذلك بعد مصادقة الجزائر على العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية ، والذي نص في مادته 11 على أنه " أنه لا يجوز سجن أي إنسان لمجرد عجزه عن الوفاء بالتزام تعاقدية " ¹ مع الإبقاء على هذا الإجراء في المادة الجزائرية . ²

¹ : العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية المعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 16 ديسمبر 1966 المصادق عليه من قبل الجزائر بموجب القانون رقم 07/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 26 أبريل 1989 .

² : انظر المواد 600 و ما يليها من الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم بالأمر رقم 02/15 المؤرخ في 23 يوليو 2015 جريدة رسمية عدد 40 مؤرخة في 23 يوليو 2015 ص 28 .

يتبين مما سبق أن الغرامة التهديدية وسيلة قانونية منحها المشرع للدائن من أجل إلزام المدين بتنفيذ الحكم الممهور بالصيغة التنفيذية ، وهي تنبئه بالجزاء المالية التي سوف يتعرض لها إن هو استمر في الامتناع عن تنفيذ الحكم الصادر ضده ، و الجدير بالذكر أن أغلبية التشريعات المقارنة نصت على نظام الغرامة التهديدية في القانون المدني ، بينما تناولها المشرع الجزائري في أحكام القانون المدني والإجراءات المدنية والإدارية بالإضافة إلى أحكام قانون العمل كما سوف يأتي بيانه ، إذا كان المشرع الجزائري قد اعتمد وسيلة الإكراه البدني في حالة امتناع المدين عن تنفيذ التزامه ، غير أنه سرعان ما تراجع عن ذلك بعد مصادقة الجزائر على العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية ، والذي نص في مادته 11 على أنه " أنه لا يجوز سجن أي إنسان لمجرد عجزه عن الوفاء بالتزام تعاقدية " ¹ ، مع الإبقاء على هذا الإجراء في المادة الجزائرية. لا للقاضي طبقا للقواعد العامة سلطة واسعة في تقدير مبلغ الغرامة التهديدية من أجل إلزام المدين على تنفيذ ما ورد في الحكم الممهور بالصيغة التنفيذية ، مراعيًا في ذلك حجم الضرر ، كما أنه للقاضي سلطة رفض أو قبول طلب الغرامة التهديدية.

المطلب الثاني : ميزات الغرامة التهديدية.

من خلال التعاريف السالفة الذكر يمكن استخلاص أهم مميزات الغرامة التهديدية فهي إجراء تبعية لأن موضوعها دفع المدين إلى تنفيذ الحكم النهائي الممهور بالصيغة التنفيذية ، ومن ثم فلا يمكن الحكم بها إلا بعد صدور حكم أصلي في الموضوع يقضي بإلزام المدين بفعل ما ² كما تمتاز الغرامة التهديدية بكونها إجراء قهري ضد المدين الذي يمتنع عن تنفيذ حكم صادر ضده وهو ما أقرته محكمة النقض الفرنسية في عدة قرارات لها

¹ : العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية المعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 16 ديسمبر 1966 المصادق عليه من قبل الجزائر بموجب القانون رقم 07/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 26 أبريل 1989 .

² : علي عبد الحميد تركي - نظام الغرامة التهديدية كوسيلة لضمان تنفيذ الاحكام القضائية - المرجع السالف الذكر. ص 50.

¹ ، كما تعتبر الغرامة التهديدية إجراء تحكيمي لأن قيمتها يمكن أن تتجاوز قيمة التعويضات ، وحرية القاضي في الأمر بالغرامة التهديدية تبدأ منذ الحكم بها حتى لحظة تصفيتها فخلال هذه المرحلة تكون الغرامة ذات طابع تحكيمي أما بعد تصفيتها فإنها تتحول إلى تعويض

² لإصلا الضرر الحقيقي الذي لحق بالدائن من جراء عدم التنفيذ أو التأخير فيه . كما تعتبر الغرامة التهديدية إجراء قضائي فلا تقع بقوة القانون ، وإنما يجب الأمر بها قضاء ، وللقاضي سلطة واسعة في هذا الإطار ، سلطة مطلقة في الأمر أو رفض الأمر بها وهو

³ ما أقرته محكمة النقض في إحدى قراراتها . إن سلطة القاضي في تقدير مقدار الغرامة التهديدية واسعة ، إذ يمكنه أن يحدده بأكثر مما طلبه المتقاضي دون أن يعتبر أنه قضى بأكثر مما يطلبه الخصوم ، كما يمكن أن يتجاوز مقدارها قيمة التعويضات حتى ولو لم يوجد

⁴ ضرر وه ما قضت به محكمة النقض الفرنسية في أحد قراراتها ، بالإضافة إلى الخصائص السالفة الذكر تمتاز الغرامة التهديدية بكونها تحدد عن كل فترة أو وحدة زمنية يتأخر فيها المدين عن تنفيذ التزامه، و لذلك فلا يمكن تحديد مقدارها الإجمالي أو النهائي يوم صدور الحكم بها، لأن ذلك متوقف على موقف المدين، فمقدارها النهائي يرتفع مع كل يوم يمضي دون قيامه بالتنفيذ، فكلما طال وقت تأخر المدين عن تنفيذ التزامه ، كلما زاد مبلغ الغرامة التهديدية المحكوم به. إن الحكم بالغرامة التهديدية لا يكون واجب التنفيذ، حتى و إن صدر عن محكمة آخر درجة ، إذ تنتهي علة قيامه متى اتخذ المدين موقفا نهائيا ، إما بوفائه بالالتزام ، و إما بإصراره على الامتناع عن التنفيذ ، و متى استبان هذا الموقف فان القاضي سيقوم بتصفية الغرامة التهديدية ، فهي ليست إلا وصفا مؤقتا مصيره الزوال ، لذلك لا يستطيع الدائــن أن يقوم بالتنفيذ ليحصل على مبلغ — غ الغرام — ات المالية المحكوم بها.

¹ : Cass2 civ 6 janv 2005 n02-15-954 jurisDatan2005-026358-cass.com 3mai 2006 n04-15.262.jirisDatan2006 -033403

² : علي عبد الحميد تركي - المرجع المشار إليه أعلاه ص 55.

³ : Cass3 civ 3 mai 1983 JCP G 1983 IV 213 Cass 3civ 9 nov 1983 Bull civ III n 219 القرار المذكور في مرجع علي عبد الحميد تركي ص 55

⁴ : cass. Soc 10 janv 1980 D 1980.inf rap P 463 obs Julien

المبحث الثاني : الغرامة التهديدية في المادة الاجتماعية

تطرق المشرع الجزائري إلى موضوع الغرامة التهديدية في المواد 34 و 35 و 39 من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية¹ وحصرتها في نزاعين يتعلق الأول بالامتناع عن تنفيذ محضر المصالحة المحرر من قبل مكتب المصالحة وبعد اتفاق طرفي النزاع على جزء او كل مسائل الخلاف ، والثاني في عدم تنفيذ ما ورد في الحكم الابتدائي والنهائي الممهور بالصيغة التنفيذية ، كما حدد المشرع إجراءات المطالبة بها و القاضي المحتص للنظر فيها ، وسوف نتطرق إلى هذه العناصر تبعا حصر المشرع الجزائري حق الدائن في المطالبة بتوقيع الغرامة التهديدية في موضوعين موضوع إلزام المدين بتنفيذ ما ورد في محضر المصالحة وهو ما نصت عليه المادة 34 من القانون رقم 04-90 وموضوع إلزامه بتنفيذ ما ورد في الحكم النهائي الممهور بالصيغة التنفيذية وهو ما نصت عليه المادة 39 من نفس القانون .

المطلب الأول : الغرامة التهديدية وسيلة لتنفيذ محضر المصالحة

للقوف على تنفيذ محضر المصالحة عن طريق الغرامة التهديدية في حالة امتناع أحد الطرفين ، وجب علينا التعريف بمحضر المصالحة ، وأجراءات تنفيذ ما ورد فيه ، ثم الجهة القضائية المختصة بتوقيع الغرامة التهديدية .

الفرع الأول : التعريف بمحضر المصالحة و إجراءات تنفيذ ما ورد فيه

يقصد بمحضر المصالحة المحضر الذي يحرره مكتب المصالحة المتواجد بمقر مفتشية العمل نتيجة اتفاق طرفي النزاع حول جزء أو كل عناصر الخلاف ، وفي هذه الحالة يمكن تصور فرضيتين ، تتعلق الفرضية الأولى باتفاق الطرفين على جميع مسائل الخلاف المطروحة أمام مكتب المصالحة ، وهنا يحرر المكتب محضر المصالحة مع تحديد شروط وكيفيات تنفيذ ما ورد في الاتفاق وأجله ، أما إذا لم يتفق الطرفان على تحديد أجل تنفيذ ما ورد في الاتفاق فلهما أجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق لتنفيذ ما ذهبت إليه إرادتهما² . أما الفرضية الثانية تتعلق باتفاق طرفي النزاع على بعض مسائل الخلاف و

¹ : القانون رقم 04-90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل المعدل والمتمم جريدة رسمية 6 المؤرخة في 07 فبراير 1990 .

² : انظر المادة 33 من القانون رقم 90 - 04 .

اختلافهم حول المسائل أخرى ، وهنا يحزر المكتب محضر مصالحة في المسائل المتفق عليها ، ومحضر عدم المصالحة في المسائل المختلف عليها .

إذا انقضى الأجل المحدد المتفق عليه و أخذ صاحب العمل (المدين) بتنفيذ ما ورد في الاتفاق ، يجوز للدائن العامل اللجوء إلى رئيس المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية والملاحظ أن هذا المصطلح الذي استعمله المشرع في المادة 34 من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية غير سليم ويتعارض مع المصطلح الوارد في قانون الإجراءات المدنية والإدارية " القسم الاجتماعي بالمحكمة " فالأصح إذن أن ينتج العامل إلى رسيئ القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا بموجب عريضة ملتصا بالتنفيذ المعجل لما ورد في محضر المصالحة تحت مع غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ، غير أنه لا يجوز تنفيذ الغرامة التهديدية إلا بعد انقضاء مهلة الوفاء المحدد 15 يوما من تاريخ استصدار الأمر بتوقيعها ، يكون لهذا الأمر صفة النفاذ المعجل رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن¹ ، وهو أيضا ما قضت به الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في إحدى قراراتها² .

الملاحظ أن الأحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بكيفية تنفيذ محضر المصالحة لم تطابقت إلى حد ما مع الأحكام الواردة في القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية خاصة منها المواد 33 و 34 و 35 منه ، إذ بالرجوع إلى 508 من قانون الإجراءات المدنية نجدها تنص على ما يلي : يجوز تقديم طلب التنفيذ الفوري إلى السيد رئيس القسم الاجتماعي في حالتين حالة الامتناع عند تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف ، وحالة الامتناع عن التنفيذ الكلي أو الجزئي للاتفاق الجماعي للعمل .

¹ : انظر المادة 34 من القانون رقم 04/90 المشار إليه اعلاه

² : انظر ديب عبد السلام " قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية " - القرار رقم 154706 المؤرخ في

11 / 11 / 1997 ص 538 .

غير أن هذه المادة تطرح عدة إشكالات من الناحية العملية فلا يمكن اللجوء إلى رئيس القسم الاجتماعي للمطالبة بتوقيع الغرامة التهديدية إلا إذا أثبت المدين (العامل) امتناع الدائن (صاحب العمل) تنفيذ ما ورد في المحضر ، علما أن امتناع تنفيذ ما ورد في المحضر يكون بموجب محضر محرر من قبل السيد المحضر القضائي بعد انقضاء مهلة الوفاء المحددة 15 يوما ، كما أنه لا يمكن للمحضر القضائي مباشرة إجراءات التنفيذ إلا كان المحضر مهورا بالصيغة التنفيذية . كثيرا ما يتوجه الدائن (طالب التنفيذ) إلى كتابة ضبط المحكمة من أجل التماس مهر المحضر بالصيغة التنفيذية ، غير أن كاتب الضبط يرفض ذلك لكونه هذا المحضر لا يمهر بالصيغة التنفيذية ، إلا أنه بالرجوع إلى المادة 600 فقرة 8 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية نجدها تنص صراحة على أنه : " لا يجوز التنفيذ الجبري إلا بسند تنفيذي والسندات التنفيذية هي محاضر الصلح أو الاتفاق المؤشر عليه من قبل القضاة والمودعة بأمانة الضبط ."

استقراء لنص المادة 600 المشار إليها تعتبر محاضر المصالحة سندا تنفيذيا متى

تم التأشير عليها من القضاة ، غير أن الإشكال الذي يمكن طرحه في هذا الإطار من القاضي المختص نوعيا بالتأشير على محضر الصلح المحرر من قبل مكتب المصالحة هل القاضي الاجتماعي أم رئيس المحكمة ؟ وفي اعتقادنا أنه مادام النزاع اجتماعيا فإن التأشير يكون من اختصاصه ، وعليه متى تم التأشير على المحضر من قبل القاضي ، يمكن للدائن طالب التنفيذ التقدم أمام كاتب الضبط الرئيسي بالمحكمة المختصة من أجل مهره بالصيغة التنفيذية ، و بالتالي مباشرة إجراءات التنفيذ المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية و المتمثلة في تبليغ السند التنفيذي و التكليف بالوفاء ، وبعد انقضاء مهلة التكليف بالوفاء يحزر المحضر القضائي محضر امتناع عن التنفيذ .

الفرع الثاني: القاضي المختص للفصل في دعوى توقيع الغرامة التهديدية وتحديد قيمتها

تنص المادة 508 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه : " يجوز تقديم يجوز طلب التنفيذ الفوري إلى السيد رئيس القسم الاجتماعي في حالة الامتناع عند تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف . " غير أن الإشكال المطروح هل أن طلب توقيع الغرامة التهديدية الذي يكون في شكل عريضة يوجه إلى السيد رئيس القسم الاجتماعي للفصل فيه بشكل عادي (دعوى عادية) أم بصور استعجالية (القسم الاستعجالي) .

من خلال ممارستنا العملية فإن مثل الدعوى يفصل فيها رئيس القسم الاجتماعي في دعوى عادية فيصدر بشأنها حكم ابتدائي قابل للاستئناف ، غير أنه وفي اعتقادنا أن على رئيس القسم الاجتماعي الفصل في هذه الدعوى استعجاليا بموجب أمر وهو ما نصت عليه المادة 34 من القانون رقم 04/90 المشار إليه صراحة : " في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعي" وهو أيضا ما كرسته المادة 509 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية : " يأمر رئيس القسم الاجتماعي بالتنفيذ الفوري تحت طائلة غرامة تهديدية طبقا لما ينص عليه تشريع العمل . إن ما يقوم به الدائن المتقاضي برفع دعوى توقيع الغرامة التهديدية أمام رئيس القسم الاجتماعي للنظر فيه في دعوى عادية ، يكلفه الأتعاب والمصاريف ما هو في غنى عنها بالإضافة إلى مضيعة الوقت في تبليغ الحكم للطعن فيه بالاستئناف .

لقد خص المشرع الجزائري الأوامر الصادر عن رئيس القسم الاجتماعي المتعلقة بتوقيع الغرامة التهديدية نتيجة عدم تنفيذ ما ورد في محضر المصالحة بالإنفاذ المعجل وأن الطعن فيه لا يوقف تنفيذه¹.

إذا كان المشرع ترك السلطة التقديرية في توقيع الغرامة التهديدية في المواد المدنية والإدارية ، فإنه وعلى خلاف ذلك ونتيجة لخصوصية أحكام قانون العمل التي تمتاز بالطابع الحمائي ، فإن المشرع الجزائري تدخل ووضع حد مبلغ مالي أدنى لا يجوز للقاضي الاجتماعي النزول عنه لارتباطه بالنظام العام الاجتماعي ، وهو ما قضت به المادة 34 من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية عندما حددت الغرامة التهديدية اليومية بمبلغ لا يقل عن 25% من الأجر الوطني الأدنى المضمون مع العلم أن الأجر الوطني الأدنى المضمون محدد 18.000 دج وعليه فإن مبلغ الغرامة التهديدية لا يجوز أن يقل عن 4500 دج وهو ما قضت به أغلبية الأحكام الصادر بهذا الشأن غير أنه يجوز للقاضي أن يرفع هذا المبلغ متى طلب الدائن ذلك .

¹ : انظر المادة 34 فقرة 3 من القانون رقم 04/90 المشار إليه أعلاه والمادة 509 فقرة 2 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية

المطلب الثاني : الغرامة التهديدية وسيلة لتنفيذ ما ورد في الحكم النهائي**الفرع الاول : المقصود بالاحكام النهائية في المواد الاجتماعية**

يعد القضاء الاجتماعي في الجزائر قضاء استثنائيا من حيث اختصاصاته ، و إجراءات رفع الدعوى أمامه ، ومن حيث طبيعة أحكامه فالى جانب الشروط الشكلية المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و المتمثلة في الصفة والمصلحة و أهلية التقاضي ، فلا تقبل الدعوى شكلا أمام القسم الاجتماعي إذا لم تصحب العريضة الافتتاحية بمحضر عدم الصلح المحرر من قبل مكتب المصالحة المختص إقليميا¹ ، وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قراراتها².

كما يجب الإشارة أن المدعي أو العامل أثناء التقاضي يجب أن يتقيد بالطلبات التي قدمها أمام مكتب المصالحة وإلا اعتبرت طلباته غير الواردة في محضر عدم الصلح جديدة مما يتعين رفضها من طرف المحكمة طبقا للأحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية اللهم إذا كانت هذه الطلبات مرتبطة بالطلبات الاصلية.

المبدأ العام أن تكون الأحكام الصادرة عن القسم الاجتماعي ابتدائية قابلة للاستئناف

، غير أن بعضها تصدر بصفة ابتدائية ونهائية نظرا لخصوصياتها أهمها عندما تتعلق الدعوى بإلغاء العقوبة التأديبية الناتجة عن التسريح التعسفي ، أو تلك المتعلقة بتسليم بعض الوثائق المهنية كقسمة الأجر وشهادة العمل وغيرها³.

الفرع الثاني : كيفية تنفيذ الأحكام النهائية الممهورة بالصيغة التنفيذية .

بعد احترام إجراءات التنفيذ المشار إليها سابقا والمتمثلة في حصول طالب التنفيذ على الصيغة التنفيذية للحكم النهائي ، ثم تبليغها عن طريق المحضر القضائي للمنفذ ضده ، وإمهاله مدة 15 يوما للوفاء بتنفيذ التزامه بموجب محضر التكليف بالوفاء ، وبعد انتهاء

¹: المادة 19 من القانون رقم 90 - 04 المتعلق بالنزاعات الفردية في العمل : " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوة قضائية "

²: انظر القرار رقم 153913 المؤرخ في 9 / 12 / 1997 - 353 وكذا القرار رقم 182155 المؤرخ في 14 / 9 / 1999 - القرار 193701 المؤرخ في 11 / 04 / 2000 - المذكورين في المرجع - ديب عبد السلام - قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية - ص 353 إلى 356 .- القرار رقم 153913 المؤرخ في 19 ديسمبر 1997 القرار المذكور في كتاب ديب عبد السلام - قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية ص 553 .

³: انظر المادة 21 من القانون رقم 90 - 04 السالف الذكر :

المهلة يحزر المحضر القضائي محضر امتناع عن التنفيذ والذي من خلاله يخير الدائن إما باللجوء إلى توقيع الغرامة التهديدية بنفس الإجراءات المشار إليها أعلاه أو اختيار طريق التعويض وهو ما أقرته المحكمة العليا في إحدى قراراتها¹.

تعتبر المادة 39 من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل هي السند القانوني الذي يركز عليه القاضي الاجتماعي في توقيع الغرامة التهديدية في حالة اكتساب هذا الصيغة التنفيذية و هو ما قضت به المحكمة العليا في إحدى قراراتها². إن الاحكام النهائية الصادرة عن القسم الاجتماعي غير قابلة للاستئناف حتى لو وقع خطأ في وصفها بلطعن بالنقض أمام المحكمة العليا .

الخاتمة :

في الأخير يمكن القول بأن للغرامة التهديدية خصوصياتها في قانون العمل وتبرز هذه الخصوصية الطابع الحمائي الطرف الضعيف في علاقة العمل الذي يمتاز به هذا الفرع مقارنة مع سائر فروع القوانين الاخرى ، وتبين ان المشرع تدخل من حيث تحديد إجراءات توقيعها ، والقاضي المختص للنظر في تنفيذها ، بل وحتى الحد المالي الادنى الواجب الحكم به و للقاضي سلطة تقديرية في ذلك بين هذا الحد و ما يزيد عنه ، إلا أننا لاحظنا أنه من الناحية العملية مخالفة للأحكام القانونية ، وعليه نقترح القيام بالايام الدراسية تضم كل من الأساتذة الباحثين المختصين في مجال القانون الاجتماعي وكذا السادة القضاة على مختلف درجاتهم قضاة درجة أولى ، مستشارين بالمجالس القضائية وكذا قضاة المحكمة العليا .

¹ : الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا قرار رقم 474154 المؤرخ في 06/05/2009 مجلة قضائية عدد 1 لسنة 2009 ص 399.

² : الغرفة الاجتماعية قرار رقم 636445 مؤرخ في 02/06/2011 مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2011 ص